tüted HABERLER

TÜRKİYE TEKNİK ELEMANLAR DERNEĞİ AYLIK YAYIN ORGANI SAYI 6 - KASIM 1972

TEKNİK ELEMANLAR MALİ BASKI ALTINDA

PERSONEL KANUNU VE YAN ÖDEMELER 50 BİN TEKNİK ELEMAN İÇİN TAM BİR BASKI ARACI HALİNE GELMEKTEDİR. KANUNSUZ MEYAK'A PRİM KESİLMESİ ÖNLENMELİDİR

BAŞYAZI

ÜÇÜNCÜ BEŞ YILLIK PLÂN ÜZERİNE

Geçtiğimiz aylarda, Türk ekonomisine yön vermek iddiasındaki masa başı bürokratlarınca hazırlanan iki önemli döküman «Yeni Plân Stratejisi, 1973-1995 ve III. Beş Yıllık Kalkınma Plânı» yasal organlarca da kabul edilerek yürürlüğe konuldu. Özellikle ikinci döküman, (herhalde yansıttıkları çevrelerin çıkarlarını yeteri kadar açıklıkla korumadığı için olacak) bir kısım partilerin ortak çabası sonucunda, olumsuz yönde bir çok değişikliklere uğrayarak meclisten çıktı.

Biz bu yazımızda, III. Beş Yıllık Plân'ı da kapsayan, 22 yıllık Yeni Plân stratejisi üzerinde biraz durmak istiyoruz Bilindiği gibi, kalkınma plânlarının uygulanabilirliği ve başarısı her şeyden önce, plân anlayışının ve içeriğinin toplumun tüm katlarına anlatılabilmesine ve benimsetilebilmesine bağlıdır. Özellikle, uzun dönemli bir kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için, yakın dönemde katlanılması gerekecek fedakârlıkların tümünü yüklenmesi istenen çalışanların, ödiyecekleri fiatın karşılığında ellerine ne zaman ve ne geçeceğini işin başlangıcında bilmeleri gerekir. Eğer ele geçecek olan, bir kısım fedakârlıklara katlanmaya gerçekten değer ise, ancak o zaman çalışanlar kendilerinden isteneni verebilirler. Bu nedenle plân stratejilerinin öncelikle, amaçlanan hedefi çok somut bir biçimde ortaya koyması gerekir. Örneğin, varılmak istenen noktada kişi başına kaç (m^2) konut düşeceğinin belirtilmesi önemli değildir. Önemli olan, toplumun çeşitli katlarında kişi başına düşecek (m^2) nin ve bu konutların niteliğinin ne olacağının belirtilmesidir. Bunun gibi, kişi başına düşecek gelirin değil, millî gelirin toplumun çeşitli katları arasında, ülkenin çeşitli bölgeleri arasında ne şekilde dağılacağı., kişi başına düşecek hastahane - yatak sayısı, doktor sayısı değil, bugün yurdun diğerlerine göre geri kalmış bölgelerinde kişi başma düşecek hastahane - yatak sayısı., doktor sayısının kaç olacağı, okuma yazma bilenlerin sayılarının kaça çıkarılacağı, yada kaç doktor, kaç mühendis, kaç öğretmen yetiştirileceği değil, bugün okula gidebilme, eğitimin daha yüksek aşamalarına ulaşabilme açısından, diğerlerine göre çok geri durumda bulunan toplum katlarının diğerlerinin düzeyinde bu olanaklara sahip olup olamıyacağı önemlidir. Sözünü ettiğimiz, «hedeflerin somutluğu» meselesi en azından bu türden bir yaklaşımı içerir.

(Devamı Sayfa 3'de)

— Yurt kalkınmasında görev almış 50 bini aşkın teknik elemanı, yakından ilgilendirmekte olan personel kanunun ön hazırlıkları sırasında, ilgililer yeteri derecede uyarılmalarına rağmen, kanun bu uyarılar dikkate alınmadan Parlamentodan geçmiştir. Teknik elemanlar da bütün itrazlarına rağmen bu kanun statüsü içine alınmışlardır.

— Daha sonra gelişen şartlarla, diğerleri gibi, bu kanun statüsü içinde çalışanların da hakları kısıtlanmıştır. Bu gün Personel Kanunu Statüsü içinde çalışma teknik elemanlar için dayanılmaz bir hal almıştır.

Şöyle ki,

— Kanunun uygulanmaya başladığı tarihlerde, teknik elemanlar arasında «yevmiyeli ve baremli» ayırımı yapılarak, içinden çıkılamıyacak büyük kargaşalık ve haksızlıklara yol açılmıştır.

— Kanunda fazla mesai ücretleri engellenmemiş olmasına rağmen, sonradan çıkartılan kararnamelerle bütün fazla mesai ücretleri kaldırılmış, yolluk gibi zorunlu ödenekler ise yok mertebesine indirilmiştir. Öte yandan, teknik elemanlar, karşılığı verilmeksizin fazla mesaiye zorlanmıştır. Anayasaya aykırı bir çeşit angarya olan bu zorlamalar son zamanlarda daha da artmıştır.

— Personel kanununa bağlı olarak çıkartılan 1-4 kararnamesiyle getirilen terfi düzeni, dürüst çalışmayı değil, dalkavukluğu teşvik etmektedir.

— Personel Kanunu içinde, teknik eleman ücretleri 8 yıldır değişmeyen çok düşük bir düzeyde dondurulmuş, buna karşılık, yan ödemelerle bu durumun hemen düzeltileceği daha 1970 yılında yetkililer tarafından ifade edilmiştir. Oysa aradan geçen iki buçuk yıl içinde, yan ödemelerin verilmesi şöyle dursun, artan hayat pahalılığıyla, ücretler fiilen % 45 daha düşürülmüştür.

— Personel Kanunun 190 ıncı maddesi uyarınca, Meyak (Devlet Memurları Yardımlaşma Kurumu) tasarısının bir yıl içinde kanunlaşması öngörülmesine rağmen, bu kanun hala çıkartılmamış, fakat tasarının mali hükümleri uygulanarak memurlardan mevcut olmıyan bir kurum için prim kesilmiştir. Kesilen primlerin toplamı bugün BİR BUÇUK milyarı aşmıştır ve bu paraların ne olduğu belli değildir.

— Son olarak büyük bir gürültüyle ilân edilen yan ödemeler, ortalama % 15 civarında bir artış getirerek, 1970 yılından buyana % 45 oranında artan hayat pahalılığı karşısında, bir hiç mertebesindeki artış bile, suni karışıklıklara itilerek, ödenmesi geciktirilmektedir. Bir kısım teknik elemanlar yan ödemelerden hiç yararlandırılmıyarak, yeni bir baskı yaratılmak istenmektedir.

— Mali imkansızlıklar gerekçesiyle, bütün çalışanlar gibi teknik eleman hakları da verilmezken, ik-

(Devamı Sayfa 3'de)

YAN ÖDEMELER BİR ÇOK KURULUŞTA ÖDENEMİYOR

Yan ödeme hikayesinin iyi veya kötü bir sonuca ulaştığını sananlar, hele teknik personel çalıştıran bir idari kadrolarında iseler, gene yanıldıklarını bu ay anladılar.

Yan ödeme verilecek teknik personelin sayı ve görevlerini belirten listeler bu ay başında dairelere geldi ve soğuk bir duş tesiri yarattı. Listeler dairelerin çalıştırdığı personelin sayı ve görevleri ile tam bir uyuşmazlık içinde idi. 10 Kontrol mühendisinin çalıştığı kuruluşa 2 kontrol, 5 büro mühendisi kadrosu, 50 kontrol teknikerinin çalıştığı kuurluşa 10 kontrol, 20 büro teknikeri kadrosu verilmişti. Kuruluşların idareleri ya dairelerinde huzursuzluk yaratacak bir şekilde sadece

(Devamı Sayfa 3'de)

BİR MÜHENDİSTEN MEKTUP VAR,

Ben, içinizden birisiyim; bir İktisadî Devlet Teşekkülünde, ya da (... ......) firmasında çalışan sizler gibi bir teknik eleman., mühendisim. Daha doğrusu elimde, bundan şu kadar yıl önce aldığım bir «Mühendislik diploması» var ama, şu anda gerçekten bir mühendis miyim, onu pek bilemiyorum.

Sizlere dilimin döndüğü kadar, mesleğime yabancılaşmamın öyküsünü anlatacağım. Sanırım bu, bir yerde, tüm meslekdaşlarımın öyküsü olacak...

Bizlere verilen Mühendislik eğitiminin, bu alanda uygulanan politikaların, ülkemizin nesnel koşulları yönünden büyük tutarsızlıkları olduğunu hep biliyoruz. Yine de diyeceğim odur ki; Mühendislik öğrencileri, gerçek anlamıyla bir Mühendis olmalarını sağlayacak bilgileri alabilmekte; en azından mühendislik için hangi bilgileri ve nasıl öğrenmelerinin gerektiğini ölçebilmekte ve buna göre kendilerini yöneltmektedirler.

Bu ülkede, mühendislik eğitimi yapan akademilerden, üniversitelerden, yüksek okullardan her yıl, uygun ortam bulabildiğinde, kazandığı mühendislik bilgilerini kullanarak topluma yararlı olabilecek yüzlerce mühendis çıkar. Bunlara yurt dışında okuyup gelenler de katılır. Her yeni mezun, daha öğrenciliği sırasında, «kendinde» bir mühendis oluşturmuştur. Mühendislik ürünlerinin neler olduğunu öğrenmiştir. «Kendindeki mühendis» de bu ürünleri üretecektir. Kendini devamlı olarak bir üretim süreci içerisinde düşlemiştir. Bu üretim için gerekli olan girdileri, mühendislik eğitimi biçiminde almıştır. Eğitildiği dal, üretim alanını belirlemiştir. Dalıyla ilgili mühendislik uygulamalarına açılabilme noktasında duyarlıdır, isteklidir, kararlıdır... Ama gelin görün ki, daha mezuniyet günleri yaklaşırken mühendis adayının kafasını bazı somut sorular kurcalamaya başlar; nerede çalışacaktır, hangi işe girebilecektir... Başlar sağı, solu yoklamaya., gerçekler hiç de düşlediği gibi değildir. Seçtiği mühendislik dalıyla ilgili bir iş bulabilme olanağı hemen hemen yok gibidir. Bırakın kendi dalıyla ilgili bir işi, üstelik bir süre iş bulamama gibi bir sorunla da karşı karşıyadır, ya da bazı iş olanakları bulabilmiştir ama, bu işyerlerinde ne olup ne bittiğini bilememektedir. Kendisine ne tür bir iş yaptırılacaktır... Bir de çevrenin doldurmaları başlar bu sıralarda; devlet az para verir, özel sektörde iyi para var., İstanbul, Ankara, İzmir dururken Allahın dağında işin ne, vatanı sen mi kurtaracaksın., aman sakın oraya girme, mubarek yer sanki mühendis harcama makinası., aman oraya da girme, gün geçmez ki bir yolsuzluk ortaya çıkmasın, sonra senin de başın belâya girer., valla orası iyi bir yer ama, mühendislere sıra memurluğu yaptırırlar., torpilin yoksa yandın arkadaşım., v.b.,

Ve mühendis adayı, okulunu bitirip de, iş aramaya çıktığında, «kendindeki mühendisle» çoktan çatışmaya başlamıştır; ve de aradığı işin niteliği konusunda;

— Ben özel sektörde çalışacağım..

— Ben yine de bir devlet dairesine girmeyi yeğliyorum...

— Etibank'dan aldığım bursu, taksitle geri ödemenin yolunu bir bulsam, doğru «Hap yap, Para Kap» Şirketine gireceğim...

— Serbest çalışacağım, elbet birşeyler yaparım...

gibilerden, bir kısım ön kabullerin ötesinde hiç bir değer yargısı yoktur artık. Okuduğu yurtiçi okulların, üniversitelerin sınaî kuruluşlar ile hemen hemen hiç bir ilişkisi yoksa, kamunun, ya da özel sektörün kuruluşları, daha öğrenci iken kendisi ile ilgilenmiyor ve ona yol göstermiyorsa, kamunun burs veren kuruluşları bile, burslu öğrencileriyle, belirli zaman aralıklarında belirli bir parayı ödemekten ötede hiç bir ilişki kurmuyorsa; kısacası ne devletin, ne de özel sektörün «teknik eleman istihdamı» konusunda belirli bir politikası yoksa, yeni mezun başka hangi ölçütlere göre iş arıyabilirdi ki., (dış ülkelerde okuyup gelenlerin de benzeri duyarsızlıklarla karşı karşıya kaldığına değinelim). Ve yeni mezun, kendiliğinden, çalışacağı işin konusunu kesinlikle saptamış olsa bile, aradığını bulabilirmiydi ki...

Genellikle olan şu; gemi inşa mühendisi, herhangi bir ildeki Y.S.E. örgütünde, uçak imalât mühendisi, bir dokuma fabrikasında, tekstil mühendisi, bir un fabrikasında, tarım koruma ilâçlarının uygulama alanları üzerinde doktora yapmış bir ziraat mühendisi, D.S.İ.' de işe giriyor. Bir an için kendinizi yoklayın, ya da arkadaşlarınızın durumunu gözden geçirin. Bu örneklerin çok daha çarpıcılarını bulabilirsiniz.

Mezuniyet sonrasında karşılaşılan sorun, yalnızca, «dalıyla ilgili bir işe girip girememe» sorunu da değildir. Gerçekten, genç mühendis, dalıyla ilgili bir işe girme olanağını bulamamış olsa bile, mühendislik bilgileri yönünden kazanmış olduğu potansiyel birikim, onun diğer bir mühendislik dalına da uyum göstermesini sağlayabilir. Girdiği işte, talep edilen hizmet, gerçekten bir mühendislik hizmeti ise, sahip olduğu tüm mühendislik bilgi, beceri ve yeteneğini sonuna kadar serbestce kullanma hakkı kendisine verilmiş ise, o günkü bilgilerini geliştirebilme, ulaştığı doğruları uygulayabilme olanakları kendisine sağlanmış ise, mühendis, kendi dalı olmayan bir alanda da başarı kazanabilir, yararlı olabilir, (Kalkıp da, sıraladığımız bu koşullar sağlanırsa bir inşaat mühendisi, bir makina mühendisinin işini de yapabilir demiyorum. Buna karşılık bir petrol mühendisinin bir petro - kimya işletmesinde de yararlı olabilmesi olanağı vardır.) Genç mühendisin, giderek ülkemiz mühendisinin, temeldeki sorunu, mühendislik düzeyinde bir üretim sürecine girerek «kendindeki soyut mühendisi» somutlaştırabileceği nesnel ortam ve koşulları, sanayileşememiş ve bu gidişle de sanayileşmesi mümkün olmıyan ülkemizde hiç bir zaman bulamaması ve bulamıyacağı noktasında düğümlenmektedir.

Bu ülkede, bir Ereğli Demir Çelik kurulur, genişletilmesine gidilir, bir Karadeniz Bakır Kurulur; Mühendislik hizmetleri Amerikalılara yaptırılır, bir İskenderun Demir - Çelik, bir Seydişehir Aluminyum, bir İzmir Rafinerisi, bir Bandırma Asit - Sülfirik, bir Artvin Lif - Levha kurulur; mühendislik hizmetleri Ruslara yaptılır; Ankara'da bir alt - üst geçit yapılır; Mühendislik hizmetlerini İtalyanlar üstlenir; bir Keban, bir Gökçekaya barajı yapılır, Boğaz'ın üstünden bir köprü geçilir; mühendislik hizmetlerini bir sürü yabancı ülkenin mühendisleri üstlenir... Fakat bu ülkede bu türden tesislerin mühendislik hizmetlerinin hiç olmazsa bir bölüğünün yurt içinde çözümlenebilmesi için, bu hizmetleri yurt içinde çözümliyebilir bir düzeye gelmek için biç bir bilinçli çaba gösterilmez.

Bu ülkede diş macunu, sabun, temizlik tozu, ilâç, buzdolabı, çamaşır makinası, aklınıza gelen her şey yabancı lisansı altında imal edilir, ya da monte edilir, bir petro - kimya tesisi bir kimyasal gübre tesisi, aklınıza gelen tüm tesisler yabancı know - how altında kurulur. Fakat bu ülkede, «sanayileşmenin teknoloji üretir hale gelmek olduğu gerçeği»nin yalnızca lâfı edilir, bu politik gevezeliğin ötesinde, toplumun teknolojik yönden plânlanması sorununa eğilinilmez, seçilecek alanlarda bir an önce teknolojik araştırma ve geliştirme faaliyetinin başlatılması ve yoğunlaştırılması konusunda tutarlı hiç bir adım atılmaz ve de gelecek 22 yılı plânlamak iddiasındaki plâncı, bu alanda somut tek bir hedef bile göstermez.

Bu ülkede kâğıt fabrikasının, iplik - dokuma fabrikasının makinası dışarıdan gelir. Meyva suyu, salça, v.b, fabrikaların bile, makinası dışarıdan gelir. Fakat «sanayileşmenin yatırım malları üreten fabrikalar kurmakla eş anlamlı olduğu gerçeği» bir kenara itilir ve bu konuda köklü hiç bir girişimde bulunulmaz.

Bu ülkede montajcılık yapılır, fakat motor sanayiini kurma girişimleri devamlı olarak savsaklanır. Daha neler sayalım, işte yabancılara yaptırılan «yapılabilirlik incelemeleri» ve bu incelemelerin kendi elemanlarımıza yaptırılmasına karşı sürdürülen olumsuz davranışlar, ve işte kurulmuş olan tesislerin işletilmesinde bile, yabancı teknik elemanların çalıştırılabilmesine olanak sağlayan kanun tasarıları...

Bir sanayi toplumunun, ya da sanayileşme süreci içinde bulunan bir toplumun, mühendislik hizmetleri alanındaki ihtiyaçlarını karşılaması amacıyla yetiştirilen; daha doğrusu, varsayılan bir sanayi toplumunun isterlerine göre eğitilen bir mühendis, yurdumuzun bu nesnel ortam ve koşullarında ne yapabilir, nasıl mühendislik yapabilir, en doğal hakkı olan meslek yönünden gelişimini nasıl sağlıyabilir... Genç mühendisin tutacağı üç yol vardır: Ya, bugünkü koşulları olduğu gibi kubullenir ve bu ortamın adamı olmaya başlar; «kendindeki mühendisle» bir ve aynı olmak üzere okuldan çıkan mühendis, giderek «kendindeki mühendise» ters düşer ve ona yabancılaşır, ki bu durumda o bir mühendisten başka her şey dir ve de kendisinin bile bir yabancısıdır., ya «kendindeki mühendisi» bir süre için bir yana iter ve onu somutlaştırabileceği ortamı yaratabilmenin, bu amaçla bugünkü koşulları değiştirmenin savaşına girer., ya da «kendindeki mühendis» baskın çıkmıştır, ille de onun işlerliğini hemen sağlıyacaktır, kalkar bir başka ülkeye göç eder. Toplumumuzda bu üç yolu da izleyenler vardır : Yabancılaşanlar, bir gün tekrar kendilerine dönmek için savaşanlar ve bir süre için bile olsa «kendindeki mühendisten» vazgeçmiyenler fakat bu kez tüm toplumumuza yabancı düşecek bir ortama kendilerini atanlar... Bu üç yolu izleyenlerin benzer bir yanları vardır : Şu veya bu yönde bir yabancılaşma sürecinin içinde bulunmaları...

Öykümüz burada bitiyor. Tek bir çıkış yolu var yabancılaşmadan kurtulmanın: Gelin tüm mühendisler «ikinci yolu» tutanlarımızla birleşelim.

Başyazı

ÜÇÜNCÜ BEŞ YILLIK PLÂN ÜZERİNE

(Baştarafı Sayfa 1'de)

Oysa ki, 22 yıllık yeni plân stratejisi;

«Perspektiv dönemde herkesin asgarî beşeri ihtiyaçlarının (beslenme, sağlık, barınma, giyim) karşılanmasına olanak verecek bir gelir düzeyine, sağlık ve sosyal güvenliğe kavuşturulması...»

«Konut ihtiyaçları kent ve köy yerleşim dokusunun gereklerine ve toplumun ekonomik gücüne uygun bir şekilde karşılanacaktır.»

gibi tamamen soyut, ya da,

«Birey başına 1500 dolar dolayında bir gayrisafi yurt içi hasıla»

«... 7500 kişiye bir sağlık ocağı, 2500 kişiye bir sağlık evi, 10.000 kişiye 50 yatak...»

«... Temel Eğitimin birinci kademesinde çağ nüfusunun tümüne, ikinci kademesindeki çağ nüfusunun yüzde 75'ine eğitim olanakları sağlanacaktır. Orta öğretimde bu oran yüzde 45'e, yüksek öğretimde yüzde 15'e çıkartılacaktır.»

gibi, kime ne düşeceği belli olmayan sayısal büyüklüklerden ötede tek bir somut hedef gösterememektedir. Bu büyük eksikliği iki türlü yorumlamak mümkündür. Ya kullandıkları yaklaşım yöntemi yetersizdir, veya yarın da kime ne kadar düşeceği bellidir ama bunu olduğu gibi açıklamaktan çekinilmiştir. Buna karşı şimdiden belli olan bir şey vardır. 1995 de kişi başına düşen gelir 1500 dolar yada buna yakın bir değere yükseltilecek, bunun için gerekli ekonomik girişimlerde bulunulacaktır. Fakat bu ekonomik girişimlerin yükünü taşıyacak olan çalışanlar 1995 de ne elde edeceklerdir., işte o belli değildir.

Yeni plân stratejisini bir diğer yönden daha eleştirmek isteriz. Hepimizin bildiği gibi temel sorunumuz hızla sanayileşebilmek sorunudur ve 5 Yıllık Plânlarla, 22 yıllık stratejilerle yaklaşılmak istenen hedef de budur. Ancak 22 yıllık stratejinin hazırlayıcıları sanayileşmenin teknoloji üretir hale gelmekle eşanlamlı olduğunu hâlâ anlamamış gözükmektedirler. 1995 de Türkiye'nin teknolojik düzeyi ne olacaktır, bu konuda somut olarak hedef nedir, bu tamamen belirsizdir. Hatta teknoloji mes'elelerinden, teknoloji kavramından o derecede uzaktırlar ki;

«... Bütün ekonomik kesimlerde yüksek bir verimliliğin sağlanması için dünyadaki teknolojik gelişmelerin yakından izlenerek teknoloji ithalâtında en yeni teknolojilerin seçilmesi yanında, ithal edilenlerin en etkin şekilde kullanılmaları esas olacaktır. Bunun için ithal edilen teknolojilerin Türkiye'nin koşullarına uyumu sağlanacaktır. Ayrıca yerli teknoloji üretimine geçilecektir.»

biçiminde ortaya konabilen bir soyut hedeften hemen sonra, yerli teknoloji üretiminin gerçekleştirilebilmesi için tek ve çıkar yol olarak;

«Yerli teknoloji üretiminin başlıca merkezlerinden biri olarak, kamu ve özel millî mühendislik ve projecilik hizmetleri ödüllenecek ve özendirilecektir.»

diyebilmektedirler.

Mühendislik ve projecilik hizmetlerinin ödüllenilmesi yoluyla yerli teknoloji üretiminin sağlanabileceğini zannedenlerin ortaya koyduğu bir plân stratejisi üzerinde daha fazla durmak, sanırızki gereksiz olacaktır.

TÜTED

TEKNİK PERSONEL BASKI ALTINDA

(Baştarafı Sayfa 1'de)

tidarın Parlamentoya ivedilikle sevketmiş olduğu bir kanun tasarısı, toplumun en fazla vergi ödemek durumunda olan çok küçük bir azınlığına milyarlarca liranın iade edilmesini öngörmektedir.

Yine aynı kanun tasarısıyla, teknik elemanlar büyük bir işsizlik içindeyken, yabancı eleman isdihdamı teşvik edilmektedir.

TEKNİK ELEMANLAR, PERSONEL KANUNU DIŞINA ÇIKARILMALI İŞÇİ NİTELİĞİNDE BİR STATÜYE GİRMELİDİRLER.

— Sanayileşme ve kalkınma toplumumuz için vazgeçilmez bir amaç haline gelmiştir. İktidarlar bu amaç doğrultusunda gerçekten samimi ise ler, çalışanların ve teknik elemanların ve teknik elemanların hakları önüne çeşitli engeller koymamalıdırlar.

— Sanayileşme ve kalkınmanın vazgeçilmez unsurları olan teknik elemanlar bugün Personel Kanunuyla çeşitli baskılar altında tutulmaktadır. Bu baskılar kalkmadıkça, teknik elemanlardan verim beklenemez.

— Teknik elemanlar, teknik bilgi ve emekleriyle üretime doğrudan katılan, üretim yapan unsurlardır. Bu nitelikleriyle memur statüsü bağdaşamaz. Teknik elemanları, memur statüsü içinde tutmakta israr etmek, gerçek anlamda sanayileşmeyi istememek demektir. Teknik elemanların üretici niteliği ancak İşçi statüsü içinde değerlendirilebilir ve verimli hale getirilebilir. Ulusal çıkarlar doğrultusundaki bir kalkınma politikası da, teknik elemanların işçi statüsü içinde ele alınmasını zorunlu kılar.

— Bu gerçeklerin ışığında, teknik elemanları işçi statüsü içinde ele alacak bir kanun tasarısı, teknik eleman örgütlerine danışılarak hazırlanmalı ve hemen Parlamentoya sevkedilmelidir.

— Söz konusu kanun gerçekleşinceye kadar, yan ödemeler sorunu süratle çözümlenmelidir. Bunun için yan ödemelerin içine atıldığı suni kargaşalık kaldırılmalı, tüm teknik elemanlara eşit olarak, 1970 den bu yana artan hayat pahalılığını karşılıyacak düzeyde, asgari % 45 oranında bir zam yapılmalıdır.

— 1970 yılından beri hayali bir kurum olan Meyak'a kesilen primler durdurulmalıdır. Şimdiye kadar, bu primlerle birikmiş olan BİR BUÇUK milyar liralık fonun ne olduğu, Maliye Bakanı tarafından açıklanmalıdır. Meyak için prim kesilmesi durdurulmaması halinde, ilgili odalar ve T.Ü.T.E.D gereken hukuki yollara başvurarak prim kesilmesini durduracaklardır.

— Teknik elemanların bu haklı istekleri, bugüne kadar olduğu gibi, bugünden sonra da dikkate alınmaması halinde, kamu kesimindeki teknik eleman erozyonu daha da artacaktır. Bu durumdan dolayı, sanayileşmenin ulusal hedefleri doğrultusunda ortaya çıkacak gecikmelerden, çalışanlar ve teknik elemanlar değil, iktidarlar sorumlu olacaktır.

Elektrik Müh. Odası İst. Şb.
Gemi Müh. Odası
İnşaat Müh. Odası İst. Şb.
Makina Müh. Odası İst. Şb.
T.Ü.T.E.D. İst. Şb.
Mimarlar Odası İst. Şb
Ziraat Müh. Odası İst. Şb.

KATSAYININ 1973 YILINDA DA 7 OLACAĞI AÇIKLANDI

İlgililerden yapılan açıklamaya göre 1973 senesinde Personel Kanundaki 7. Kat sayısı değişmeyecek. Halbuki TÜTED'in yaptığı araştırmaya göre 1973 senesinde kat sayı nın 10 olması gerekiyordu.

YAN ÖDEMELER ÖDENEMİYOR

(Baştarafı Sayfa 1'de)

bir kısım personele ödeme yapmak veya hiç ödeme yapamamak durumunda bırakılmışlardı.

Bu durumda teknik personel, çok küçük bir bölümü dışında, bu ayı da yan ödeme alamadan, gelecek ay bu yılan hikayesinin ne şekil alacağını düşünerek geçirdi.

Geçen sayımızdaki yazımızda da belirttiğimiz gibi bu uyumsuzlukların basit yanlışlıklar olarak nitelendirilmesi olanak dışı oluyor. 1 Milyar TL. yan ödemelerin dağıtımında payı sadece 114 Milyon TL. olan teknik personele (Askeri Personelin 270 Milyon, Sağlık Personelinin 150 Milyon) bu ödemenin de yapılmak istenilmediği artık ortaya çıkmıştır.

Yan ödemeler sorunu önümüzdeki ayda da, daha sonrada teknik elemanların sorunlarına bir çözüm getirecek bir sonuca varmıyacaktır.

Teknik Personel, sendikal haklarını almak için mücadele edecek güçlü bir örgütte birleşmedikçe, hala sorunlarına çözümü son defa 10 odanın yaptığı gibi yetkililere muhtıralar vermekte gördükçe, bundan sonra bütün meselelerinde yan ödemeler konusundaki tutum ile karşılaşmaya mahkumdur.

T Ü T E D

1972 SANAYİ KONGRESİ YAPILDI

İLHAN BAYSAL VE AYKUT GÖKER TARAFINDAN KONGREYE SUNULAN «SANAYİLEŞMENİN NERESİNDEYİZ NEDEN?» ADLI TEBLİĞDEN BİR BÖLÜM SUNUYORUZ.

«Türkiye'nin 5 yılda sağlayacağı gelişmeyi ilk kalkınan ülke Britanya 35, ABD 25, üçüncü kalkınan ülke Almanya 21 yılda gerçekleştirebilmişlerdir.

Türkiye'de sınai makina ve donatım üretimi alanında başlıca girişim devlet eliyle yapılabilecektir.

Ancak başarı bu alanda görev alacak kamu kuruluşlarının çıkar çevrelerinin ve onların aracısı durumundaki siyasetin ilgi ve etkisinden uzak kalabilmeleri ile mümkündür. Türkiye'nin içinde bulunduğu düzeyde yatırım malları sanayi, özel sektör için çekici olmak biryana yatırım yapılması bile düşünülemiyecek bir sanatın türüdür.

Gerçek, karma ekonomi düzeni ile kalkınma ilkesinin hiçbir bilimsel temele oturmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Vurgularsak, Türkiye'nin kalkınmasını özel sektör - kamu sektörü karması değil, yalnızca kamu sektörü sağlayacaktır. Özel Sektörün tüketim malları sanayi alanındaki girişimleri sanayi sektörüne katkıda bulunacak, ancak bu katkı kalkınmaya katkı anlamına gelmeyecektir. Karma ekonomi düzeni bu açıdan değerlendirilmediği içindir ki, Türkiye 1972 yılında ABD nin 1881 düzeyine ancak erişebilmiştir. Ülkemiz koşullarında sanayileşme sürecinin hız kazanması için kamu sektörüne daha çok daha büyük ölçüde ve boyutlarda ağırlık kazanmak gerekir. Devletin tüm kaynak ve olanakları bu amaca yöneltilmeli, kamu kaynaklarının özel sektörün finansmanında kullanılması kesinlikle releri kamu sektöründen uzak tutulmalıdır. Yeni kaynaklar bulunması bir sorun değildir.»

KAMU PERSONELİ VE SENDİKALAŞMA

Kamu personelinin, artan hayat pahalılığı karşısında insanca bir yaşam sürdürme olanaklarının her geçen gün azaldığı bir dönemde yaşıyoruz. Bu dönemde bütün Kamu Personeli Kuruluşları ortak bir mücadele vermek zorundadır. Ortak mücadelenin verilebilmesi, sorunlarımızın, çözüm yollarının ve mücadelenin biçiminde ortak doğrular etrafında birleşmeyi gerektirir. Türk Kamu Personeli Dernekleri Konfederasyonu Genel Kurulundan sonra yayınlanan bildiride Kamu Personelinin sorunları ortaya konulurken, kapatılan Kamu Personeli Sendikalarının yerine geçen dernekler konusundaki kanunun biran evvel çıkarılması istenilmektedir.

Kamu Personeli, toplu sözleşme ve grev hakkında sahip olmasada, Kamu Personeli Sendikalarının açık olduğu dönemde mücadelesinin belli bir noktasına ulaşmış bulunuyordu ve artık gündeme toplu sözleşme ve grev hakları girmişti. Bu sendikaların kapatılması, kamu personelinin mücadelesinde bir geriye dönüş olmuştur. Kamu Personeli Kuruluşlarının görevi, mücadeleye devam ederek, kaydedilen haklarını ve daha ileri hakları elde etmek olmalıdır. Üyelerinin haklarını savunduğunu söyleyen hiçbir Kamu Personeli Kuruluşu Kamu Personelinin sorunlarının tek çözüm yolu olan sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakları için mücadeleden vazgeçemez.

Türkiye Kamu Personeli Dernekleri Konfederasyonu bildirisindeki istek, haklardaki geriye dönüşün kabullenilmesinin bir ifadesi olarak gözükmektedir.

TÜTED olarak Türkiye Kamu Personeli Dernekleri Konfederasyonundan, sendikal haklarımız konusundaki görüşlerini açıklamasını bekliyoruz.

TÜTED

Üçüncü Beş Yıllık Plan Eleştiriliyor

CHP Genel Başkanı Plana Karşı Çıktı

Ayın olayları içinde şüphesiz en önemlisi 3. Beş Yıllık Plan görüşmeleri idi. Bu konuda CHP Genel Başkanı Bülent Ecevit'in meclis konuşması dikkatleri üzerine çekti. Konunun önemi bakımından CHP Genel Başkanının eleştirisinden bölümler sunuyoruz.

Bülent Ecevit Plan eleştirisini altı ana bölümde yaptı. Bunlar —Plandaki başarısızlıklar,— 3. Planın nitelikleri, —Hızlı kalkınma zorunluğu karşısında Türkiye'nin temel güçlükleri,— Planın iç tutarsızlıkları, şeklinde idi.

PLANIN BAŞARISIZLIKLARI

Bu konuda bundan önceki 1. Beş Yıllık ve 2. Beş Yıllık planlardaki başarısızlıklar şöyle sıralanıyordu :

— Tarımda ve Sanayide Plan hedeflerine ulaşılamadı.

— Daha hızlı, dengeli ve sağlıklı bir gelişmenin gereği olan yapı değişikliği sağlanamadı.

— Ciddi reformlar yapılamadı.

— Planlı dönemlerde işsizlik sorunları çözülemedi.

— Gelir dağılımında genel bir düzelme sağlanamadı.

— Bölgeler arası dengesizlikler giderilemedi.

— Devlet yönetimine ve ekonominin kamu kesimine, yeterince etkinlik kazandırılamadı.

— Kalkınma için gerekli insan gücünün yetiştirilmesi, eğitimle kalkınma gerekleri arasında bağlantı kurulamadı.

Bu başarısızlıkların sebebi olarak «Türkiye'nin artık eskiyen ekonomik ve sosyal düzende gerekli değişiklikleri yapmaktan ısrarla kaçınılmış bulunmasıdır» denilmektedir.

3. PLANIN NİTELİKLERİ

Eleştiride 3. Planın nitelikleri şöyle belirtiliyordu :

«Uygulama için, öngörülen hedeflere ulaşılması için gercken politikalar belirtilmemekle beraber stratejide bir temel siyasal tercih bütün açıklığı ile yapılmıştır. Stratejideki temel tercih şudur: Sosyal adaletin bilinmeyen bir zamana ertelenmesi pahasına geniş halk topluluklarının yoksulluğu pahasına kalkınma»

«Bu planın başka bir talihsizliğide halkın etkisinin çok az duyulduğu, buna karşılık ekonomik bakımdan gizli bazı çevrelerin etkisinin arttığı bir dönemde hazırlanmış olmasıdır.»

Eleştiride 3. Planı uygulanmasının neler getireceği belirtilerek «Normal demokratik rejime geçildiğinde halk siyasette gene ağırlık kazanmaya başladığı zaman, bu planın gerçekçilikten ne kadar uzak olduğu eğer bu haliyle uygulanmaya kalkışılırsa ne büyük bunalımlara yol açacağı görülecektir denilmektedir.

Ayrıca 3. Planın bütününden ve temel staratejisinden çıkan en önemli siyasal özelliği şöyle belirtildi :

«— İşsizliğin uzun süre devamını,

— Sosyal adaletin ve yaygın sosyal güvenliğin uzun süre ertelenmesini,

— İşçi ücretlerinde artışın sınırlandırılmasını,

— Köylünün yoksullaştırılmasını, hatta yer yer yoksullaşmasını öngören, bütün bunları hızlı kalkınmanın ve sanayileşmenin kaçınılmaz gerekleri sayan bir plân»

Ecevit, bu nitelikleri ağır basan bir planın halk iradesine dayanan bir siyasal rejimde uygulanamıyacağını söyliyerek özetle şöyle dedi :

«Halk iradesinin özgür tartışma ortamında serbestçe oluşacağı ve halkın oylarıyla iktidarları değiştirebileceği bir siyasal rejimde halk bu planın sosyal adalete karşı koyduğu barajları mutlaka yıkar. Yıkılması demokrasi gereğidir.

Öyle olunca, bu Planı temeldeki stratejisine uygun olarak yürütebilmenin bir tek çaresi vardır; Bir dikta rejimi... Hem de, halktan yana bir dikta değil, büyük ticaret ve sanayi burjuvazisinin siyasal güç olarak ağır basacağı bir dikta rejimi...»

Ecevit Planın demokrasiden vazgeçilmedikçe uygulanamıyacağı üzerinde durarak bu konuda şunları söyledi :

«Demokrasiden vazgeçilmedikçe bu Plân, uygulanamaz. Uygulanmasında ısrar edilecek olursa, o zaman korkarım ki toplumda patlamalara yol açar.

Bu Plan, yalnız sosyal adaleti değil, belirli konuların dışında sosyal planlamayı da reddeden bir plandır.»

TÜTED / HABERLER

Türkiye Teknik Elemanlar Derneği Aylık Yayın Organı

SAHİBİ VE SORUMLU YÖNETMENİ
TÜTED ADINA : İLHAN BAYSAL
HABERLEŞME ADRESİ :
KONUR SOKAK 4/1 Yenişehir-ANKARA
FİYATI : 25 KURUŞ
DİZGİ VE BASKI :
ŞENYUVA MATBAASI 17 70 94 Ankara

Sayın : ....

Adres : ....